

LEGAL REPORT

「会社倒産か退職金の削減かの究極の選択における注意点」

2010.4.30



猪木・手島法律事務所
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

- S39.07.03 岡山市生まれ
- S58.03 芳泉高校卒
- S62.03 岡山大学法学部卒
- H01 司法試験合格
- H02.04 司法研修所入所
- H04.04 弁護士登録
- H07.04 猪木法律事務所開設
- H13.~ 岡山弁護士会住宅紛争
審査会・紛争処理委員
- H14.02.01 ~ H22.03.31
岡山県建設工事紛争
審査委員
- H17.04.~ H18.03
岡山弁護士会副会長
- H18.05.~ H21.04
日弁連 ADR 委員会委員
- H18.08. ~ 手島弁護士と事務所合
併「猪木・手島法律事
務所」に

■ はじめに

昨今の不況のあおりを受け、「経営の健全化のために従業員の退職金を大幅に削減したい。」という企業も珍しくありません。

どのような点に注意してこの問題に取り組めばよいか解説していきたいと思います。

■ 就業規則における労働条件の不利益変更についての考え方

(1) 労働契約法9条

この問題については、まず労働契約法9条を押さえる必要があります。

同条は、不利益変更によって既得権を奪い、不利益な労働条件を一方向的に課すことは原則として許されないことを明らかにしています。

(2) 労働契約法10条

しかし、労働条件の集合的处理、特にその統一的・画一的決定を建前とする就業規則の性質からすれば、当該規則条項が合理的なものである限り、労働者はこれに拘束されてよい筈です。

労働契約法10条では、例外を次のように定めてい

ます。

変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、

- ① 労働者の受ける不利益の程度
- ② 労働条件の変更の必要性
- ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ④ 労働組合等との交渉の状況
- ⑤ その他就業規則の変更に係る事情

に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

■ 合理性判断について

上記の「合理的なものであるとき」か否かの判断は一般論としては使用者側の「変更の必要性」の大きさと、労働者側にとっての「変更の内容」の不利益性の質・量との相関の中で判断されると言えるでしょう。

しかし、この判断は時として困難を伴います。例えば、使用者側にとって高度の必要性がある一方、その変更の内容が労働者側にとって極度に不利益な場合は

どのように判断するのかという場合です。

このような究極の判断に際して参考になるのが、日刊工業新聞社事件です。

■ 日刊工業新聞社事件 (東京地裁 H19.5.25 判決)

事案の詳細の紹介は省略しますが、労働契約法10条に定められた各判断要素について、この事件の判決では次のように指摘されています。

① 労働者の受ける不利益の程度

退職金削減率50%で労働者にとって不利益性は強い

② 労働条件の変更の必要性

銀行の支援を得なければ倒産する、支援を得るためにも再建策(「私的整理に関するガイドライン」に沿うように努めたもの)を策定する高度の必要性があった。

③ 変更後の就業規則の内容の相当性

会社を清算した場合の労働者の退職金支給率は25%程度、これに比べれば退職金50%の削減は不利益とは言えない。

仮に激変緩和策として退職金支給率を段階的に引き下げるとしても、その場合に同程度の財務改善をもたらすには最終的な引き下げ率は50%より大きなもの

とせざるを得ず逆に不公平を招く。

④ 労働組合等との交渉の状況

過半数労働組合の代表の承認は得られなかったが、その後組合内部の討議の結果同意せざるを得ないとの結論を得ているので、多数の従業員の理解を得た結果になっている。

以上を総合的に判断して、退職金規程の改定を合理性あるものとして認めました。

■ その他判例

その他参考になるべき判決例には以下のものがあります。

(1) 中谷倉庫事件(大阪地裁 H19.4.19 判決)・肯定

(2) 名古屋国際芸術文化交流財団事件(名古屋地裁 H16.4.23 判決)・否定

(3) ドラール事件(札幌地裁 H14.2.15 判決)・否定

(4) 月島サマリア病院事件(東京地裁 H13.7.17 判決)・否定

■ まとめ

以上の諸判例を参考に、退職金を大幅カットする場合の注意点をまとめてみます。

(1) 労働者の被る不利益の程度

・退職金の何パーセントのカットか

・代替措置により不利益が緩和されているか

・会社を清算した場合の退職金支給率と比較して改訂後の退職金は労働者にとって有利か

(2) 改訂の必要性

・経営状態の分析が適切か(危機的な状況が具体的に説明できるか)

・余剰不動産の売却、希望退職者の募集、役員報酬の減額など、経営改善策は網羅的に検討実施されているか

・経費に対する人件費の割合が極めて少ないと経費圧縮効果があまり望めないのに、退職金のみを大幅に圧縮しようとしていないか

(3) 変更後の就業規則の内容の合理性

・恣意的な要素はないか

・労働者に著しい不平等をもたらさないか

(4) 労働組合等との交渉の状況

・労働者の過半数を組織する労働組合が事実上了承しているか

この問題は、弁護士、公認会計士などの協力を得ながら、慎重に進める必要があるように思います。

2010.4.30